

รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

รอบที่ ๒ (๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘ : ระยะเวลา ๓ ปี)

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานและการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน โดยการติดตามและประเมินผลจะครอบคลุม ๓ มิติ ได้แก่ (๑) ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge) (๒) ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills) (๓) ธรรมาภิบาล (Governance) และสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และสภามหาวิทยาลัยในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นายอนันต์ สุวรรณรัตน์ | ประธานกรรมการ |
| กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| ๒. นางสาวผลบุญ นันทมานพ | กรรมการ |
| ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก | |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษณ์ วันอินทร์ | กรรมการ |
| รองอธิการบดีฝ่ายพันธกิจและกิจการเพื่อสังคม | |
| ๔. ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย | เลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พิจารณาต่อไปนั้น

ในการประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ มีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน รอบที่ ๒ โดยคณะกรรมการฯ ได้ไปเยี่ยมชมสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน และหลังจากนั้นได้เชิญนางสาวกัญยรัตน์ เชี่ยวเวช ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน มานำเสนอชี้แจงรายงานประเมินตนเอง พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณา ได้แก่

๑. รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน รอบที่ ๑ (๑ ปี ๖ เดือน)
๒. รายงานผลสรุปผลการดำเนินงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘
๓. สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารส่วนงานในวิทยาเขตกำแพงแสน
๔. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน

ประกอบกับรายงานประเมินตนเองโดยหัวหน้าส่วนงานเป็นผู้จัดทำ ได้แก่ มิติที่ ๑ ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge) มิติที่ ๒ ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills) และสรุปการประเมินหัวหน้าส่วนงานโดยผู้ปฏิบัติงานในส่วนงาน ได้แก่ มิติที่ ๒ ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills) และมิติที่ ๓ ธรรมาภิบาล (Governance)

อนึ่ง ในการประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน รอบที่ ๑ (๑ ปี ๖ เดือน) เมื่อวันอังคารที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗ คณะกรรมการฯ ได้มีข้อเสนอแนะ เพื่อให้พิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงาน ดังนี้

๑. ควรบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับภารกิจของสำนักฯ โดยอาจจะมีการปรับโครงสร้างหรือบริหารอัตรากำลังภายในสำนักฯ ให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับภาระงาน เพื่อที่จะช่วยเกื้อหนุนให้สำนักฯ สามารถดำเนินงานเชิงรุกได้ดียิ่งขึ้น

๒. เนื่องจากสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน มีจุดเด่นในเรื่องของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน จึงควรมีการสร้างเป็นชุมชนต้นแบบ และเพิ่มการขยายผลไปยังชุมชนอื่น ๆ โดยเฉพาะในพื้นที่ภาคกลาง ภาคตะวันตก หรือพื้นที่วิทยาเขตของมหาวิทยาลัย รวมถึงบูรณาการร่วมมือคณะทางด้านสังคมศาสตร์ เพื่อนำมิติทางด้านสังคมและวัฒนธรรมเพิ่มเติมในการลงพื้นที่ด้วย

๓. ควรดำเนินการเรื่องมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพโดยเฉพาะด้านการเกษตรต่อไปให้สำเร็จ โดยอาจจะเพิ่มการสร้างความร่วมมือกับส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง เช่น วิทยาลัยบูรณาการศาสตร์ คณะเกษตร กำแพงแสน ให้มากยิ่งขึ้น

การประเมินการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการของผู้ปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ในมิติที่ ๒ และ มิติที่ ๓

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการของผู้ปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน สำนักงานสภามหาวิทยาลัยได้กำหนดแบบประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและรวบรวมสรุปผลการประเมิน โดยมีผู้ปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ตอบแบบประเมินจำนวน ๕๑ คน จากผู้ปฏิบัติงานจำนวนทั้งหมด ๗๒ คน (ไม่รวมจ้างเหมาลูกจ้างโครงการและลูกจ้างรายวัน) คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๘๓ และเมื่อเปรียบเทียบกับผลการประเมินตนเองของผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

มิติที่ ๒ ทักษะการบริหารจัดการ (คะแนนเต็ม ๕)

ด้าน	ผลการประเมิน		ด้าน	ผลการประเมิน	
	ประเมินตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงาน		ประเมินตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงาน
สมรรถนะหลัก	๔.๖๗	๓.๘๙	สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ	๔.๖๗	๓.๘๙
๑. I : Innovation	๔.๖๗	๓.๙๔	๑. L : Leadership	๔.๓๓	๓.๘๖
๒. AM : Achievement Motivation	๕.๐๐	๓.๙๘	๒. SS : Strategic Thinking and Strategic HR Direction	๔.๖๗	๓.๙๖
๓. Ka : Kasetart Engagement	๔.๖๗	๓.๘๔	๓. EC : Empowering and Coaching	๔.๖๗	๓.๘๒
๔. S : Self Development	๔.๖๗	๓.๙๔	๔. CM : Change Management	๔.๖๗	๓.๘๒
๕. E : Ethics	๔.๓๓	๓.๗๖	๕. N : Networking	๔.๖๗	๓.๙๒
๖. T :Teamwork	๔.๖๗	๓.๘๔	๖. RM : Resource Management	๕.๐๐	๓.๙๔

สำหรับมิติที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน โดยผู้ปฏิบัติงาน ได้ตอบแบบประเมินและสรุปคะแนนเฉลี่ยได้ ดังนี้

มิติที่ ๓ ธรรมาภิบาล (คะแนนเต็ม ๕)

ประเด็นธรรมาภิบาล	คะแนนเฉลี่ย
๑. หลักการตอบสนอง (Responsiveness)	๓.๙๒
๑.๑ สามารถดำเนินการด้านการให้บริการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้	๓.๙๘
๑.๒ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการ	๓.๙๐
๑.๓ สามารถตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างได้	๓.๘๘
๒. หลักการความรับผิดชอบ (Accountability)	๓.๙๐
๒.๑ แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้	๓.๙๔
๒.๒ มีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๓.๘๐
๒.๓ มีสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ	๓.๙๔
๓. หลักความโปร่งใส (Transparency)	๓.๗๙
๓.๑ มีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยตรงไปตรงมา สามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม/แผนงานขององค์กรได้	๓.๗๘
๓.๒ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง ข้อมูลมีความถูกต้อง และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญที่บุคลากรควรรู้	๓.๘๐

คณะกรรมการฯ ได้นำข้อมูลดังกล่าวข้างต้นมาพิจารณาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน รอบที่ ๒ (๓ ปี) โดยการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ ท่าน พร้อมทั้งได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

	องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	ผลการประเมิน กรรมการทั้ง ๓ ท่าน	
			รอบที่ ๑ (๑ ปี)	รอบที่ ๒ (๓ ปี)
๑.ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge)	แผน/ผลการดำเนินงาน	๕๐	๓๕	๔๑
๒.ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills)	ทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยการประเมินตนเอง	๓๐	๒๕	๒๔
	ทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน			
๓.ธรรมาภิบาล (Governance)	แบบประเมินโดยผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน	๒๐	๑๕	๑๒
รวม		๑๐๐	๗๕	๗๘

ข้อสังเกตการนำเสนอชี้แจงรายงานประเมินตนเองจากคณะกรรมการประเมินฯ

๑. ผลงาน/กิจกรรมที่มีความโดดเด่นในรอบที่ ๒ (๓ ปี) ได้แก่ ๑) การอบรมเกี่ยวกับข้าว ซึ่งมีผู้เข้าร่วม ๑๗ ประเทศจากแอฟริกา ตามโครงการของ JICA ซึ่งเป็นที่มาของรายได้ที่เพิ่มขึ้นประมาณ ๕๐ ล้านบาท ๒) การรับดำเนินการประเมินกองทุนหมู่บ้านทั่วประเทศ ด้วยทุนสนับสนุนจำนวน ๕๐ ล้านบาท ๓) การร่วมมือกับสถาบันรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ องค์การมหาชน ซึ่งเป็นหน่วยงานรับรองสมรรถนะวิชาชีพ (Certified Body) การเกษตร เกษตรปราดเปรื่อง และเทคโนโลยีชีวภาพ รวมถึงเป็นองค์กรให้บริการการอบรม (Training)

๒. เมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๗ มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร แบ่งหน่วยงานภายในใหม่และเปลี่ยนพันธกิจและกลยุทธ์การบริหาร ซึ่งทำให้เป้าหมายผลงานบางอย่างตามแผนกลยุทธ์เดิมหายไป

กลยุทธ์ของสำนักส่งเสริมและอบรม กำแพงแสน ที่เสนอ ตามแผน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕- ๒๕๖๘	การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ ของสำนักฯ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๗ สำหรับปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒
๑) ส่งเสริมการบูรณาการระหว่างมหาวิทยาลัยกับ ชุมชนวิถีกะตกรการพัฒนาชุมชนให้พึ่งพาตนเองได้	๑) การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างความ ยั่งยืนของสังคมด้วยนวัตกรรมส่งเสริมและจัดฝึกอบรม
๒) การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน	๒) การบูรณาการศาสตร์ของ มก.สู่ชุมชนต้นแบบและสร้าง สังคมการเรียนรู้ ตามนโยบาย 9S-curve
๓) สร้างความมั่นคงด้านรายได้ของสำนักฯ	๓) การสร้างความมั่นคงและชื่อเสียงของสำนัก
๔) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการสำนักสู่ความ เป็นเลิศในการให้บริการ	๔) การพัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักฯ สู่ความเป็นเลิศ ในการให้บริการ

เปรียบเทียบกลยุทธ์เดิมและกลยุทธ์ใหม่

๑) ในยุทธศาสตร์ใหม่เมื่อดูรายละเอียดแผนดำเนินการ พบว่า เป้าหมายและกลยุทธ์เดิมหลายประเด็นสำคัญยังดำเนินการไม่สำเร็จในช่วง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗ ไม่มีแผนและเป้าหมายเกี่ยวกับรายได้ที่มั่นคงชัดเจน ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญของสำนัก

๒) พันธกิจและยุทธศาสตร์ใหม่ ตัดเรื่องรายได้ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญของส่วนงานนี้ และไม่รายงานในการประเมินครั้งก่อน

๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการ หัวข้อเหมือนยุทธศาสตร์เดิม แต่ไม่ชัดเจนว่าพัฒนาระบบอะไร อย่างไร ในแนวทางใหม่กล่าวถึงการบริหารจัดการแบบองค์รวม ยังไม่พบแผนกลยุทธ์การดำเนินการที่นำไปสู่การบริหารจัดการแบบองค์รวม

๓. ผลการประเมินตนเองของผู้อำนวยการอยู่ในระดับดีเยี่ยม ทั้งในด้านผลการดำเนินงาน และด้านการบริหารจัดการ แต่ผลงานที่ส่งผลกระทบต่อวิทยาเขต มหาวิทยาลัย ชุมชนและสังคม ยังไม่ชัดเจน การประเมินตนเองควรเพิ่มประเด็นสำคัญที่ผู้อำนวยการรับผิดชอบโดยตรง เช่น เป้าหมายและผลตัวชี้วัดด้านการเงิน รายได้ ต้นทุน กำไร การใช้ประโยชน์สินทรัพย์อัตราเข้าพักโรงแรมแสนปาล์ม การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร การเพิ่มสมรรถนะบุคลากร จำนวนผลผลิตจากความร่วมมือกับส่วนงานอื่นในมหาวิทยาลัยในการพัฒนาชุมชน จำนวนชุมชนที่พึ่งพาตนเองได้ที่เพิ่มขึ้น จำนวนนวัตกรรมด้านวิธีการอบรมถ่ายทอดเพื่อเพิ่มสมรรถนะผู้เรียน จำนวนองค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัยชุมชนและการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Staff Engagement)

๔. ผลการประเมินผู้อำนวยการ โดยผู้ปฏิบัติงานมีคะแนนรวม ต่ำกว่าผลการประเมินตนเองของผู้อำนวยการ และต่ำกว่าการประเมิน รอบที่ ๑ มีผู้ตอบแบบประเมินจำนวน ๗๑ คน (ร้อยละ ๗๐) ซึ่งมีข้อสังเกต คือ บุคลากร ร้อยละ ๕๐ ของผู้ปฏิบัติงานที่ตอบแบบประเมิน ให้คะแนน ๔ หรือ ๕ ในทุกเรื่องทุกมิติ ในขณะที่ประมาณร้อยละ ๒๕ ของผู้ปฏิบัติงานที่ตอบแบบประเมิน ให้คะแนน ๑ หรือ ๒ และให้ความเห็นข้อเสนอแนะที่แสดงถึงความไม่เห็นพ้องกับวิธีการบริหารการดำเนินงานและธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการอาจมีประเด็นความเป็นหนึ่งเดียวกันของบุคลากรภายในสำนัก

๕. ข้อสังเกตจากแบบความเห็นผู้บริหารส่วนงานในวิทยาเขตกำแพงแสน มีความคาดหวังต่อสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน คือ การบริการสถานที่พักโรงแรมแสนปาล์ม ซึ่งเสนอให้พัฒนาความสะอาดของห้องพัก การบริการ การบริหารจัดการ และด้านอาหาร โดยเฉพาะในช่วงที่มีผู้เข้าพักจำนวนมาก ควรมีผู้ให้บริการบริเวณเคาน์เตอร์ในเวลาค่ำ รวมถึงเพิ่มความร่วมมือจากการร่วมเป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อยกระดับชุมชน และความร่วมมือในการทำงานหรือทำวิจัยโครงการเกี่ยวกับชุมชน

ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินฯ

๑. การพัฒนาโรงแรมแสนปาล์ม ควรยกระดับการบริหารจัดการโรงแรมแสนปาล์มในทุกมิติดอกเหนือจากห้องพัก โดยเฉพาะ พื้นที่ต้อนรับ ห้องครัว ห้องอาหารซึ่งควรได้รับการปรับปรุงให้มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และได้มาตรฐานบริการอาหารในระดับมีอาชีพ เพื่อสามารถเป็นแหล่งสร้างรายได้ที่มั่นคงของโรงแรม เช่นเดียวกับที่โรงแรมทั่วไปใช้เป็นจุดขายหลัก

๒. ปรับปรุงบริเวณอาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ ห้องปฏิบัติการฝึกอบรมออนไลน์ให้พร้อมใช้งาน เพื่อเพิ่มพูนความน่าเชื่อถือในเชิงวิชาการที่มีคุณภาพของสำนักฯ

๓. การพัฒนานวัตกรรมและผลิตภัณฑ์ชุมชน ยกย่องผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่สามารถแข่งขันได้ในตลาด โดยอาศัยความร่วมมือกับคณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญจากคณะอุตสาหกรรมเกษตร คณะวิทยาศาสตร์ และคณะที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจัดทำกระบวนการพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบ

๔. พิจารณาทบทวนโครงสร้างการบริหาร และยุทธศาสตร์สำหรับการบริหาร ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ และศักยภาพขององค์กร และเป้าหมายการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘

๕. การใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินและทรัพยากร จัดทำแผนบริหารจัดการทรัพย์สิน เช่น อาคารฝึกอบรมและโรงแรมแสนปาล์ม ซึ่งมีมูลค่าทางบัญชีสูง และบุคลากรกว่า ๓๗ % ของทั้งหมด เพื่อให้เกิดประโยชน์และสร้างรายได้ อย่างคุ้มค่า โดยเฉพาะการเพิ่มอัตราการเข้าพักประชุมสัมมนา (ปัจจุบัน ๑๒ %) และที่พัก (๒๑ %) ให้สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ควรใช้ศักยภาพของบุคลากร รวมถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยและเครือข่ายความร่วมมือจากคณะต่าง ๆ เพื่อเพิ่มรายได้และกำไรอย่างยั่งยืน

๖. ยกระดับบทบาทของศูนย์ฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติให้เป็นกลไกหลักในการพัฒนาภาคเกษตร โดยใช้ความรู้และผลงานวิจัยจากคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยและร่วมมือกับหน่วยงานรัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของเกษตรกรและภาคเกษตรกรรม ทั้งนี้ยังเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในระดับชาติ

๗. การกิจด้านการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพควรได้รับการบริหารจัดการอย่างจริงจัง มีกลยุทธ์ที่ชัดเจน และดำเนินงานเชิงรุก โดยสร้างความร่วมมือกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) และคณะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตรและผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยยกระดับสถานะของสำนักในฐานะหน่วยงานผู้เชี่ยวชาญด้านคุณวุฒิวิชาชีพในระดับประเทศ

๘. ให้ผู้อำนวยการดำเนินการจัดทำข้อมูลเพิ่มเติมประกอบด้วย รายงานผลการบริหารและดำเนินงานในช่วงเดือนมิถุนายน – เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘ และสรุปผลผลิตตามยุทธศาสตร์ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการประเมินผลและวางแผนพัฒนาต่อเนื่องในอนาคต ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารชุดใหม่สามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการกำหนดยุทธศาสตร์และทิศทางของสำนักอย่างเหมาะสมรายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑

ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการต่อมหาวิทยาลัย/สภามหาวิทยาลัย

๑. พิจารณาทบทวนบทบาทและพันธกิจของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบริบทประเทศ โครงสร้างเศรษฐกิจ สังคม ชุมชน และมหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นส่วนงานเชิงกลยุทธ์หนึ่งของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ จะนำเสนอวิธีการที่เหมาะสมต่อไป

๒. เสนอให้พิจารณามอบหมายให้หน่วยงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย ดำเนินการตรวจสอบและให้คำแนะนำด้านการจัดการการเงินของหน่วยงานในสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน

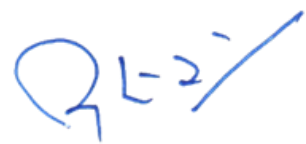
ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป



(นายอนันต์ สุวรรณรัตน์)
กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ
ประธานกรรมการ



(นางสาวพลบุญ นันทมานพ)
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
กรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษณ์ วันอินทร์)
รองอธิการบดีฝ่ายพันธกิจและกิจการเพื่อสังคม
กรรมการ

เอกสารแนบ ๑

กรุณาให้ผู้อำนวยการสำนักฯ ดำเนินการจัดทำข้อมูลเพิ่มเติมหลังจากการประเมิน ครั้งที่ ๒ ดังนี้

(๑) รายงานการบริหารและดำเนินการ ในเดือนมิถุนายน - กันยายน ๒๕๖๘ ประกอบด้วย

- ๑) เป้าหมายรายได้ กลยุทธ์ และแผนดำเนินการ สร้างรายได้จากโรงแรมแสนปาล์ม
- ๒) บทสรุปผลงาน การใช้เงินทุน และบทเรียนจากโครงการ “ประเมินกองทุนหมู่บ้านทั่วประเทศ” มูลค่าเงินทุน ๕๐ ล้านบาท ซึ่งเป็นโครงการสำคัญของสำนัก ในปี ๒๕๖๗
- ๓) ผลวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล ความจำเป็นเหมาะสมของบุคลากร ๑๓๒ คน

(๒) สรุปผลผลิตตามยุทธศาสตร์ ๔ ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ (นอกเหนือจากรายงานสรุปผลภาพรวมผลการปฏิบัติงาน ตลอดระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ที่จะต้องรายงาน ๑๒๐ วัน ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด) เพื่อเป็นข้อมูลการพัฒนาต่อเนื่องในอนาคต

กลยุทธ์ที่เสนอ	ผลผลิตจากการดำเนินงานระหว่างปี
๑) ส่งเสริมการบูรณาการระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชน วิถีเกษตรการพัฒนาชุมชนให้พึ่งพาตนเองได้	๑.๑) มาตรการ (Criteria) การประเมิน “การพึ่งพาตนเอง” ๑.๒) รายชื่อและผลงานของชุมชนต้นแบบ ที่เกิดจากการบูรณาการระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชน ที่เป็นชุมชนวิถีเกษตรและพึ่งพาตนเองได้ ที่สำเร็จแล้ว ๑.๓) รายชื่อชุมชน และแผน ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ
๒) การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	๒.๑) ประเด็นที่สำนักฯมีส่วนร่วมในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้บุคคล, กลุ่มเป้าหมาย จำนวนและรายชื่อบุคคล (ที่อาจเป็นพันธมิตรต่อไป) ๒.๒) มาตรการการประเมินผล การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ๒.๓) แผนกลยุทธ์การขยายการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ
๓) สร้างความมั่นคงด้านรายได้ของสำนักฯ	๓.๑) เป้าหมาย แผนกลยุทธ์ และผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการ การสร้างรายได้จากอาคารอบรม และโรงแรมแสนปาล์ม ระหว่าง ๒๕๖๕-๒๕๖๘ ๓.๒) แผนและผลงานเพิ่มรายได้จากบริการการฝึกอบรม ๓.๓) แผนและผลงานการบริหารการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ ๓.๔) การสร้างรายได้อื่น ๆ ที่มีแนวโน้มมั่นคง ต่อเนื่องได้
๔) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการสำนักสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ	๔.๑) เป้าหมาย “ความเป็นเลิศ” และสรุปผลการดำเนินการในแต่ละประเด็น “ความเป็นเลิศ” นั้น ๔.๒) ระบบงานที่ได้ดำเนินการ และมาตรการเพื่อความยั่งยืนของระบบ ๔.๓) สมรรถนะสำคัญ และรายชื่อบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะระหว่างปี ๒๕๖๕-๒๕๖๘ ๔.๔) การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร (จำนวนบุคลากร ๑๓๒ คน มีรายได้สุทธิ ๑.๑ ล้านบาท) ๔.๕) การดำเนินการพัฒนาอาคารอบรมและโรงแรมแสนปาล์ม ในช่วงปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ และที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ ๔.๖) แผนบริหารความเสี่ยง และการดำเนินการบริหารความเสี่ยง

หมายเหตุ: กรุณาส่งกลับมาพร้อมกับสรุปผลการปฏิบัติงานตลอดระยะเวลาดำรงตำแหน่ง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการประเมินฯ